

*Современное состояние мотивации,  
стимулирования и оплаты труда.*



**В настоящее время проблема мотивации и стимулирования труда является одной из актуальных, поскольку остаётся нерешённым вопрос о наиболее эффективных механизмах стимулирования и мотивации работников различных сфер деятельности.**



Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. И сейчас она играет более важную роль в жизни каждого менеджера, чем когда-либо ранее. Времена, когда руководители просто говорили своим подчиненным, что им делать, уже давно прошли. Теперь сотрудники более требовательно относятся к своим работодателям, чем раньше. Они хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни, хотят, чтобы с ними советовались.





*Вопрос оплаты труда всегда чрезвычайно деликатен. Завышенная заработная плата пугает работника. Он боится разоблачения, понимая, что не заслуживает её, либо считает, что достиг нужного ему уровня и ничего не предпринимает. Низкая заработная плата может демотивировать, так как человек прилагает много усилий, но его труд не оценивается.*







Не говори, что  
**работаешь.**  
Покажи, что ты  
**заработал.**



Томас Дьюар  
английский производитель виски

Определение мотивации через стимулирование(и наоборот) очень распространено среди специалистов по управлению. Если еще учесть то обстоятельство, что у многих стимул отождествляется с оплатой труда – мы получаем окончательно запутанную картину в этом аспекте управления персоналом



Мотивация (как процесс) — есть процесс эмоционально — чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета(претендента на предмет потребности).

Мотивация (как механизм) — это внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета соответствующего потребности и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета.



Кроме того, чтобы получать удовольствие от работы и, конечно же, удовлетворение, персоналу нужно чувствовать, что все, что они делают, имеет реальную ценность. Когда люди довольны работой, они делают ее хорошо. Если сотрудники не достаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, сотрудники тратят больше времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем, задерживаются на перерывах. При этом бюрократизм становится частью повседневной деятельности.

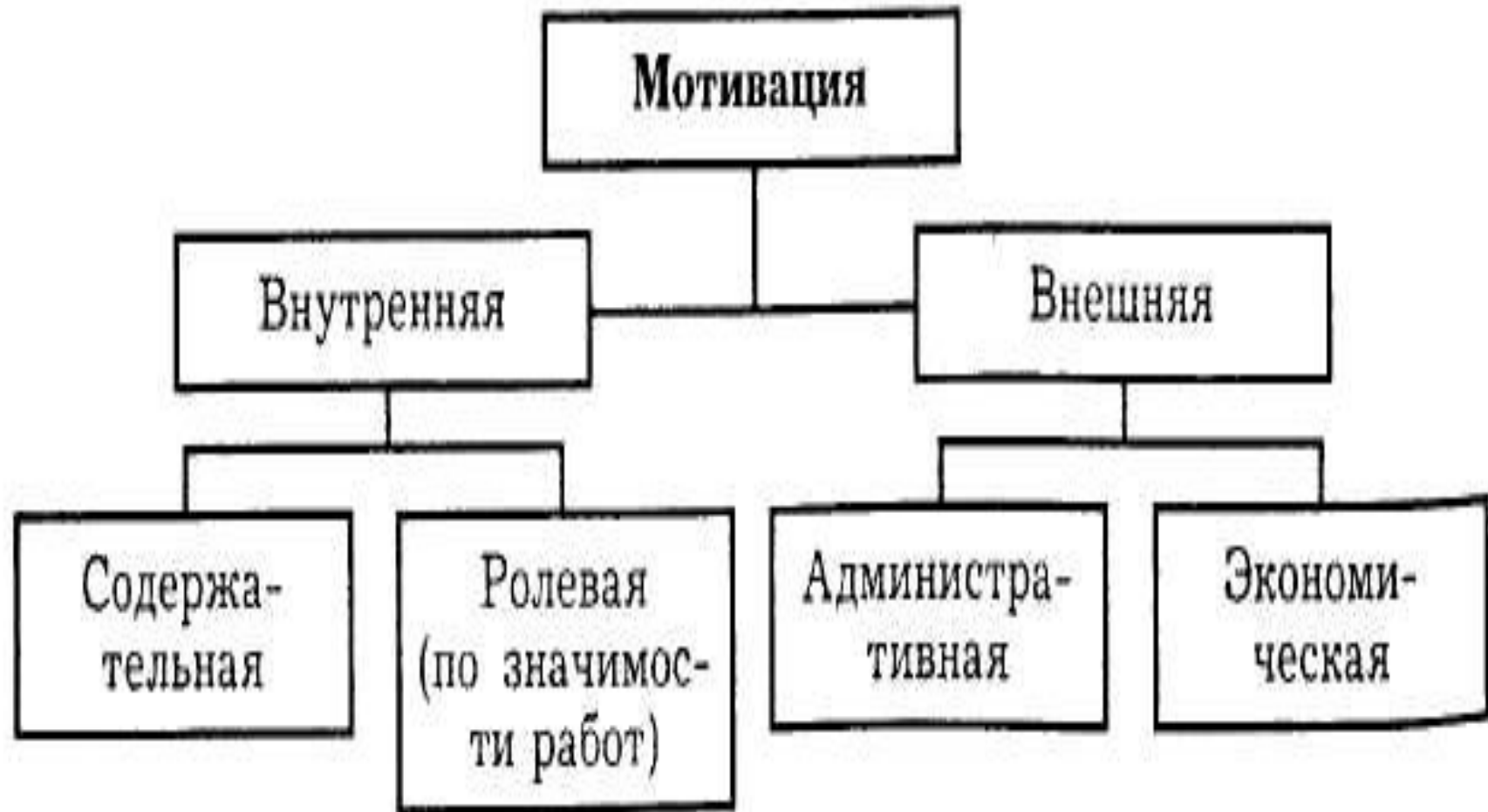


Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения некоторых целей.



Рис. Мотивационный процесс.

## *Виды мотивации:*



***Подходы к индивидуальной мотивации учитывают и новые обстоятельства современной жизни:***

- увеличение конкуренции на всех рынках, что требует от работодателя усиление внимания к качеству рабочей силы***
- увеличился темп жизни, качественно изменилась деловая среда***
- резко увеличился темп смены моделей и поколений продукции***
- работа приобретает глобальный характер, что фактически делает контроль за работой кадров невозможным.***



***В настоящее время известны 3 теории мотивации труда:  
1) участие работающих людей в управлении организацией  
2) участие работающих в прибыли организации  
3) участие в собственности организаций.***



***К моральным методам стимулирования относят:  
-личное и публичное признание (грамоты, памятные  
подарки и другое);  
-похвала и критика.***



## **К альтернативным видам относят:**

1. создание сплоченной команды
2. публикация имени лучшего сотрудника
3. поощрение лучших сотрудников акциями компании
4. в некоторых компаниях работник сам устанавливает себе зарплату и пытается ее оправдать



**Для системы мотивации и стимулирования труда необходимо руководствоваться некоторыми требованиями:**

- Цели системы мотивации и стимулирования труда должны соответствовать целям организации на всех уровнях;
- Система мотивации и стимулирования труда должна быть гибкой и быстро реагировать на изменения внешней среды;
- Система мотивации и стимулирования труда должны соответствовать законодательству РФ, обеспечивать социальную защищённость персонала;
- Система мотивации и стимулирования труда должны способствовать эффективному функционированию внутрикорпоративных институтов;
- Система мотивации и стимулирования труда должна обеспечивать непрерывный процесс получения знаний;
- Система мотивации и стимулирования труда должна обеспечивать непрерывный мониторинг эффективности инструментов мотивации и потребностей работников.

COMFORT  
ZONE



SUCCESS

***Конец! Любите свою работу!***





Выполнила: студентка 4 курса  
Факультета журналистики  
Маркова Наталья